

女性活躍推進に向けた取組状況一覧(令和5年9月時点の状況)

第5次あおり男女共同参画プラン	令和4年度取組実績	令和5年度取組状況等
<p><b>重点目標1</b></p> <p><b>政策・方針決定過程への女性の参画拡大</b></p>	<p>○政策・方針決定過程への女性の参画拡大【青森県中小企業家同友会】                      会員企業を対象に、全県理事、各支部幹事における女性役員が占める率の向上を図った。                      (通年)                      【実績】:21.8%</p>	<p>○政策・方針決定過程への女性の参画拡大【青森県中小企業家同友会】                      会員企業を対象に、全県理事、各支部幹事における女性役員が占める率の向上させる。(通年)                      【目標】:30.0%</p>
<p>○企業や各種団体等における女性の積極的登用の促進</p>	<p>○会員企業等への要請活動【青森県経営者協会】                      各種会議及び定例会などの各種会合の場を活用し、                      ①女性採用数の拡大など活動の場を広げること                      ②働き続けられる環境の整備                      ③男女間格差の改善                      ④育児休業制度を始めとした制度面の充実                      ⑤仕事と育児・介護との両立支援                      などへの取組について要請活動を行ったほか、関連情報を記事として会報に掲載した。(通年)</p> <p>○アンケート調査事業【青森県経営者協会】                      東北6県経営者協会合同「雇用動向調査」の一環として、「女性の活躍推進・支援状況」についてアンケート調査を実施し、東北6県の状況について調査結果を取りまとめ、会員企業等経営者へ情報提供したほか、マスコミに対しても情報提供した。(12月)</p> <p>○連合青森における女性役員比率向上に向けた検討【連合青森】                      連合青森男女平等参画推進委員会を対象として、連合青森における意思決定機関への女性の参画促進として、女性役員比率の向上に向けた検討を行い、次年度の取組の方向性を確認した。(通年)</p> <p>○プロモーションメンター制度【弘前大学】                      教員における上位職への女性の積極登用促進を図るため、4名のメンティー(対象者)に対し、理事と部局長をプロモーションメンターとしてマッチングした。メンティーは、メンターとの個別面談を通じて、教育・研究・管理運営等に関する現状や課題について相談し、助言や励ましを受けた。(通年)</p> <p>○働く女性の活躍推進支援強化事業(企業等における女性活躍推進)                      【県(青少年・男女共同参画課)】                      中小企業に対する女性活躍推進を支援するための研修会を青森労働局との共催にて、オンラインで開催した。(9月)                      また、「あおり女性活躍推進協議会」(8分野19団体)の各団体とも連携・協力した取組を実施した。</p> <p>○あおり働き方改革推進企業認証制度【県(こどもみらい課)】                      テレビやラジオを活用した「あおり働き方改革推進企業認証制度」の周知活動を積極的にに行った。</p>	<p>○会員企業等への要請・周知活動【青森県経営者協会】                      各種会議及び定例会などの各種会合の場を活用し、引き続き                      ①女性採用数の拡大など活動の場の拡大                      ②働き続けられる環境の整備                      ③男女間格差の改善                      ④育児休業制度を始めとした制度面の充実                      ⑤仕事と育児・介護との両立支援などへの取組                      等について要請活動を行うほか、会報等を利用して関連情報を記事等として掲載し、情報提供する。(通年)                      【目標】要請活動については随時、情報提供については年1回程度</p> <p>○アンケート調査事業【青森県経営者協会】                      東北6県経営者協会合同「雇用動向調査」の一環として、「女性の活躍推進・支援状況」についてアンケート調査を実施する。(9月)                      【目標】東北6県の状況について調査結果を取りまとめ、会員企業等経営者へ情報提供するほか、マスコミに対しても情報提供する。</p> <p>○連合青森における女性役員比率向上に向けた検討【連合青森】                      連合青森男女平等参画推進委員会及び構成組織を対象に、連合青森における意思決定機関への女性の参画促進のため、検討会議の実施やアンケート調査、研修会を実施する。(通年)                      【目標】目標達成に向けた連合青森独自のアクションプランの策定</p> <p>○プロモーションメンター制度【弘前大学】                      教員における上位職への女性の積極登用促進を図るため、准教授以下の女性研究者と若手研究者(メンティー)に対し、理事と部局長をプロモーションメンターとしてマッチングする。メンティーは、メンターとの個別面談を通じて、教育・研究・管理運営等に関する現状や課題について相談し、助言や励ましを受ける。(通年)                      【目標】上位職に占める女性比率の向上</p> <p>○仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業(企業等における働きやすさ向上)                      【県(青少年・男女共同参画課)】                      「あおり女性活躍推進協議会」(8分野19団体)を開催し、関係団体との継続した情報共有を実施するほか、中小企業を対象とした女性活躍推進を支援するための研修会を開催する。また、県内企業を対象とした女性活躍推進の取組等に関する調査・分析を行い、報告書を作成する。</p> <p>○あおり働き方改革推進企業認証制度【県(こどもみらい課)】                      「あおり働き方改革推進企業認証制度」のさらなる周知活動の積極的展開を行う。</p>

## 女性活躍推進に向けた取組状況一覧(令和5年9月時点の状況)

第5次あおもり男女共同参画プラン	令和4年度取組実績	令和5年度取組状況等
<b>重点目標2</b>  <b>女性の人財育成とエンパワーメント</b>	<b>○商工会女性部員研修会【青森県商工会連合会】</b> 県内女性部員を対象に、主張発表青森県大会や基調講演を行った。それぞれの発表を聞き、視野を広く持つことや他の部員に共鳴し、資質向上につながった。県内を7ブロックに分けて代表者による主張発表大会を開催。各地区の取組状況の情報を共有することで、参加者それぞれの意識と知識の向上を図った。(令和4年6月2～3日)	<b>○商工会女性部員研修会【青森県商工会連合会】</b> 県内女性部員を対象に、主張発表青森県大会や基調講演を行い、女性部員として教養と地位の向上を図り、資質向上を目指す。(令和5年6月1～2日) 主張発表により、各地区の取組状況や課題を知ることができ、活性化につなげることができた。また、県女性連事業及び全女性連事業について説明する機会を設けたことにより、参加女性部員を通じて周知が図られた。
○女性のエンパワーメント機会の拡充 ○理工系分野等で活躍する女性の育成 ○女性のチャレンジを促進する社会的気運の醸成	<b>○東北六県・北海道商工会女性部主張発表ブロック大会【青森県商工会連合会】</b> 各ブロック代表者による女性部活動と地域振興、まちづくりをテーマに、それぞれに発表して全国大会を目指した。(令和5年7月13～14日)  <b>○女性経営者等育成事業【青森県中小企業団体中央会】</b> レディース中央会全国フォーラムin青森を開催した。青森県内ほか全国各地から231名が出席し、組合女性部等の特色ある取り組みや中小企業の経営者として活躍する女性の具体的な取組事例を紹介し、全国の女性経営者等が意見交換、研究討議等による相互研鑽を図ることで、女性経営者等の能力開発と資質向上を図った。  <b>○女性社員さんのためのワークライフスタイル応援セミナー【青森県中小企業家同友会】</b> 1日研修とし、午前はビジネスマナーについてのおさらい研修、午後は女性が働く上でのモチベーションアップやワークライフバランスについて、グループワークを交えた研修を実施した【10社10名が参加】  <b>○OCISマイスタープロジェクト【青森県信用金庫協会(青い森信用金庫)】</b> ホスピタリティ・マインドの醸成と能力向上を目的とする。 CIS(Customer Impressive Satisfaction:顧客感動満足)マイスター…社団法人日本CIS認定協会のロールプレイング(実技検定試験)による「接客・セールススキル認定制度」を受講【受講者10名合格】  <b>○女性活躍推進プロジェクト(Happy Carry Project)【青森県信用金庫協会(青い森信用金庫)】</b> 女性職員一人ひとりが個性と能力を最大限発揮できる環境整備と、青い森信用金庫の更なる活性化を図ることを目的として実施した。(7月～3月) ・女性が働きやすい職場環境づくり ・商品開発・非金融部門での取組 ・他団体等との交流等 【実績】100周年事業の中で、職員、顧客に対して女性の目線での周知力強化等の環境整備を実施する  <b>○ひとり親家庭高等職業訓練促進支援資金貸付事業(入学準備金・就職準備金)【青森県社会福祉協議会】</b> 母子家庭高等職業訓練促進給付金の支給を受けて養成機関に在学し、就職に有利な資格取得をめざすひとり親家庭の親を対象として、入学準備金50万円以内及び就職準備金20万円以内を貸付け、資格取得を促進し、ひとり親家庭の親の自立促進を図る。青森県において取得した資格が必要な業務に5年間従事した場合は返還免除となる。(通年) 【入学準備金3件、就職準備金5件】  <b>○ひとり親家庭住宅支援資金貸付事業【青森県社会福祉協議会】</b> 児童扶養手当の支給を受けているものであって、母子・父子自立支援プログラムの策定を受けている者を対象に、住居費支援として、入居している住宅の家賃の実費と月4万円以内、最大12ヶ月の範囲内で貸し付ける。 貸付開始時に就業していない者が貸付終了後1年以内に就職した場合、またはプログラム策定時より高い所得が見込まれる転職等をし、1年間引き続き就業を継続した場合は返還免除となる。(通年) 【貸付3件】	<b>○東北六県・北海道商工会女性部主張発表ブロック大会【青森県商工会連合会】</b> 各ブロック代表者による女性部活動と地域振興、まちづくりをテーマに、それぞれに発表して全国大会を目指す。(令和5年7月25～26日) 人的ネットワークを広げ、女性部活動の一層の活発化につながった。  <b>○女性経営者等育成事業【青森県中小企業団体中央会】</b> 中小企業協同組合等の女性部等を対象に人財育成を図るためのセミナー等を開催する(2月)。 【目標】県内中小企業共同組合等女性部を中心に資質向上等を図る  <b>○女性社員の研修機会の確保【青森県中小企業家同友会】</b> 1日研修とし、午前はビジネスマナーについてのおさらい研修、午後は女性が働く上でのモチベーションアップやワークライフバランスについて、グループワークを交えた研修を実施。(9月) 【7社7名が参加】  (このセルは斜線が入っています)  <b>○女性活躍推進プロジェクト(Happy Carry Project)【青森県信用金庫協会(青い森信用金庫)】</b> 女性職員一人ひとりが個性と能力を最大限発揮できる環境整備と、青い森信用金庫の更なる活性化を図ることを目的に、必要とされる施策の討議、経営陣に対する提言、施策の実践を内容とする。(7月～3月) ・女性が働きやすい職場環境づくり ・商品開発・非金融部門での取組等 ・女性職員が主導する職場全体の環境改善と働きやすさの取組 【目標】必要とされる施策の立案、提言、実施  <b>○ひとり親家庭高等職業訓練促進支援資金貸付事業(入学準備金・就職準備金)【青森県社会福祉協議会】</b> 母子家庭高等職業訓練促進給付金の支給を受けて養成機関に在学し、就職に有利な資格取得をめざすひとり親家庭の親を対象として、入学準備金50万円以内及び就職準備金20万円以内を貸付け、資格取得を促進し、ひとり親家庭の親の自立促進を図る。青森県において取得した資格が必要な業務に5年間従事した場合は返還免除となる。(通年) 【目標】各10件  <b>○ひとり親家庭住宅支援資金貸付事業【青森県社会福祉協議会】</b> 児童扶養手当の支給を受けているものであって、母子・父子自立支援プログラムの策定を受けている者を対象に、住居費支援として、入居している住宅の家賃の実費と月4万円以内、最大12ヶ月の範囲内で貸し付ける。 貸付開始時に就業していない者が貸付終了後1年以内に就職した場合、またはプログラム策定時より高い所得が見込まれる転職等をし、1年間引き続き就業を継続した場合は返還免除となる。(通年) 【目標10件】

女性活躍推進に向けた取組状況一覧(令和5年9月時点の状況)

第5次あおもり男女共同参画プラン	令和4年度取組実績	令和5年度取組状況等
<p>○女性のエンパワーメント機会の拡充</p> <p>○理工系分野等で活躍する女性の育成</p> <p>○女性のチャレンジを促進する社会的気運の醸成</p>	<p>○女性研究者を研究代表者とする共同研究支援【弘前大学】 本学の女性研究者が研究代表者、連携機関の研究者等が共同研究者として参加する共同研究を支援した。(6月～3月) 【支援件数4件】</p> <p>○「奥入瀬サミット」女性人財ネットワーク拡大事業【県(地域活力振興課)】 「奥入瀬サミット」で構築された女性人財ネットワークの持続的な活用により、リーダーとして活躍する女性人財の育成とネットワークづくりを推進するため、民間団体が実施する「奥入瀬サミット」の開催を支援した。 ・プレセミナー(参加者約40名) 7月2日(土) 八戸市はっち ・奥入瀬サミット2022(参加者約50名) 9月24日(土)～25日(日) 十和田市奥入瀬溪流森のホテル他</p>	<p>○女性研究者を研究代表者とする共同研究支援【弘前大学】 本学の女性研究者が研究代表者、連携機関の研究者等が共同研究者として参加する共同研究を支援した。(6月～3月) 【目標】3件</p> <p>○仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業(奥入瀬サミット開催支援) 【県(地域活力振興課)】 「奥入瀬サミット」で構築された女性人財ネットワークの活用により、リーダーとして活躍する女性人財の持続的な育成と女性人財ネットワークの維持・拡大を推進するため、民間団体が実施する「奥入瀬サミット」の開催を支援する。</p> <p>○仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業(「地方で稼げる女性」マインド醸成) 【県(青少年・男女共同参画課)】 女性の経済的自立促進に向けた意識醸成を行う。 また、テレワークが普及している状況を活かして、地方にいなながら稼げるスキルの取得やデジタル分野のジェンダーギャップ解消に取り組む。</p>
<p>重点目標3 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)</p>	<p>○会員企業等への要請活動【青森県経営者協会】(再掲) ○アンケート調査事業【青森県経営者協会】(再掲)</p>	<p>○会員企業等への要請活動【青森県経営者協会】(再掲) ○アンケート調査事業【青森県経営者協会】(再掲)</p>
<p>○職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進</p> <p>○男性の家事・子育て・介護等への参画促進及び企業等における理解促進</p> <p>○社会全体で子育てを支援する環境づくり</p> <p>○社会全体で介護を支援する環境づくり</p>	<p>○未就学児を持つ保育士の子ども預かり支援事業利用料金の一部貸付【青森県社会福祉協議会】 青森県内の保育所等において保育士として勤務し、①未就学児を持ち保育所等を利用している者、②勤務の時間帯により子どもの預かり支援等の事業を利用する者、の要件を満たす者を対象に、子どもの預かり支援事業利用料金の一部を貸付。2年間の業務従事により返還免除とする。(通年)</p> <p>○介護職員育児支援事業費補助事業【青森県社会福祉協議会】 青森県介護サービス事業所認証評価を取得した県内の介護事業所が、子育て中の介護職員が育児支援サービス等を利用する場合の費用負担を行う場合に、下記の補助を行う。(通年) ①育児支援サービス等の費用の全部または一部を、勤務先の事業所が負担した場合 …1回あたり事業所の実支出額の半額と3,000円とを比較していずれか低い額 ②介護職員の子どもが、病気・怪我等で登園・登校することが困難となり、事業所内の保育施設等で臨時的に看護師等の職員を配置した場合 …1回あたり事業所の実支出額の半額と6,500円とを比較していずれか低い額 【補助4件】</p> <p>○男性の育児・介護に関する休暇・休業取得促進ポスターの掲示・交流事業【弘前大学】 パパ産休の新設を含む令和4年度の改正育児介護休業法施行を踏まえて、制度の周知と、男性の育児・介護に関する休暇・休業を促進する役職員からのメッセージを含むポスターを令和3年度末に作成したが、学内に引き続き掲示した。また、年度内に6回開催する学生・教職員の意識啓発・交流事業「さんかくダイアログ」のうち1回のテーマを男性の育児・介護休業として開催(10月)し、人事担当者による休暇休業の説明動画は、全教職員が事後にオンデマンド視聴できる形とした。 【男性取得率21%・平均取得期間27日】</p>	<p>○未就学児を持つ保育士の子ども預かり支援事業利用料金の一部貸付【青森県社会福祉協議会】 青森県内の保育所等において保育士として勤務し、①未就学児を持ち保育所等を利用している者、②勤務の時間帯により子どもの預かり支援等の事業を利用する者、の要件を満たす者を対象に、子どもの預かり支援事業利用料金の一部を貸付。2年間の業務従事により返還免除とする。(通年) 保育士資格を持ちながら保育士として働き続けるための支援として実施する。 【目標】10件</p> <p>○介護職員育児支援事業費補助事業【青森県社会福祉協議会】 青森県介護サービス事業所認証評価を取得した県内の介護事業所が、子育て中の介護職員が育児支援サービス等を利用する場合の費用負担を行う場合に、下記の補助を行う。(通年) ①育児支援サービス等の費用の全部または一部を、勤務先の事業所が負担した場合 …1回あたり事業所の実支出額の半額と3,000円とを比較していずれか低い額 ②介護職員の子どもが、病気・怪我等で登園・登校することが困難となり、事業所内の保育施設等で臨時的に看護師等の職員を配置した場合 …1回あたり事業所の実支出額の半額と6,500円とを比較していずれか低い額 【目標】各5件</p> <p>○男性の育児・介護に関する休暇・休業取得促進ポスターの掲示【弘前大学】 パパ産休の新設を含む令和4年度の改正育児介護休業法施行を踏まえて、制度の周知と、男性の育児・介護に関する休暇・休業を促進する役職員からのメッセージを含むポスターを令和3年度末に作成したが、学内に引き続き掲示する。(通年) 【目標】休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり</p>

女性活躍推進に向けた取組状況一覧(令和5年9月時点の状況)

第5次あおもり男女共同参画プラン	令和4年度取組実績	令和5年度取組状況等
<p>○職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進</p> <p>○男性の家事・子育て・介護等への参画促進及び企業等における理解促進</p> <p>○社会全体で子育てを支援する環境づくり</p> <p>○社会全体で介護を支援する環境づくり</p>	<p><b>○託児料補助【弘前大学】</b>                      本学研究者が学会参加時に託児サービスを利用する場合や、職員が休日に勤務を命じられたり、延長保育・夜間保育利用の必要が生じる日帰り出張、宿泊を伴う出張を命じられたりした際に託児サービスを利用する場合、また、業務のため病児・病後児保育施設を利用した場合の利用料補助を実施した。(通年)                      【支援件数14件】</p>	<p><b>○託児料補助【弘前大学】</b>                      本学研究者が学会参加時に託児サービスを利用する場合や、職員が休日に勤務を命じられたり、延長保育・夜間保育利用の必要が生じる日帰り出張、宿泊を伴う出張を命じられたりした際に託児サービスを利用する場合、また、業務のため病児・病後児保育施設を利用した場合の利用料補助を実施する。(通年)                      【目標】支援件数20件程度</p>
	<p><b>○子育て・介護中の研究者支援制度【弘前大学】</b>                      ライフイベント(出産・育児・介護)により研究活動やワーク・ライフ・バランスの維持が極めて困難な研究者に対し、研究支援員を配置した。(5月～3月)                      【支援件数12件】</p>	<p><b>○子育て・介護中の研究者支援制度【弘前大学】</b>                      ライフイベント(出産・育児・介護)により研究活動やワーク・ライフ・バランスの維持が極めて困難な研究者に対し、研究支援員を配置する。(5月～3月)                      【目標】支援件数12件程度</p>
	<p><b>○ダイバーシティレポート制度【弘前大学】</b>                      すべての教員公募(女性限定公募を除く)を対象に、選考の各段階について男女共同参画の観点から選考委員長等がレポートした。(通年)                      【レポート件数6件】</p>	<p><b>○ダイバーシティレポート制度【弘前大学】</b>                      すべての教員公募(女性限定公募を除く)を対象に、選考の各段階について男女共同参画の観点から選考委員長等がレポートする。(通年)                      【目標】レポート件数20件程度</p>
	<p><b>○働き方改革に向けた取組の推進【青森労働局】</b>                      ・働き方改革推進支援センターの活用促進(通年)                      ・政労使等で構成する会議の開催(12月2日、3月16日)</p>	<p><b>○働き方改革に向けた取組の推進【青森労働局】</b>                      ・働き方改革推進支援センターの活用促進(通年)                      ・政労使等で構成する会議の開催</p>
	<p><b>○仕事と家庭の両立支援【青森労働局】</b>                      ・男性の育児休業取得促進、両立支援等助成金の支給、育児・介護休業法の履行確保(通年)                      ・改正育児・介護休業法説明会(7月)、特別相談窓口(通年)</p>	<p><b>○仕事と家庭の両立支援【青森労働局】</b>                      ・男性の育児休業取得促進、両立支援等助成金の支給、育児・介護休業法の履行確保(通年)                      ・改正育児・介護休業法説明会</p>
	<p><b>○仕事と家庭の調和【青森県町村会】</b>                      外ヶ浜町職員を対象として、男女共同参画の意識を職員に浸透させるため、ポスターの掲示や男女共同参画に関する事業セミナーの情報提供を行った。(通年)</p>	<p><b>○仕事と家庭の調和【青森県町村会】</b>                      外ヶ浜町職員を対象として、男女共同参画の意識を職員に浸透させるため、ポスターの掲示や男女共同参画に関する事業セミナーの情報提供を行う。(通年)                      【目標】庁舎各所にポスター等を掲示し情報発信することで男女共同参画の意識を高める。</p>
	<p><b>○出産祝い品の贈呈【青森県町村会】</b>                      外ヶ浜町在住の出産者に対し祝い品を贈呈して、子育て世帯を支援した。(通年)                      (祝い品:授乳服、産後用上下着)                      【贈呈者数9名】</p>	<p><b>○出産祝い品の贈呈【青森県町村会】</b>                      外ヶ浜町在住の出産者に対し祝い品を贈呈して、子育て世帯を支援する。(通年)                      (祝い品:授乳服、産後用上下着)                      【目標】子育て世代の定住促進、出生率の増加</p>
	<p><b>○働く女性の活躍推進支援強化事業(夫婦の対等なパートナーシップの形成促進)                      【県(青少年・男女共同参画課)】</b>                      「あなたに気づいてほしい家事」ポスターを作成し、県内公共施設、スーパー、ホームセンター等の県民の目につきやすい施設に配布・掲示するとともに、SNS広告により多様な家事の存在への気づきと夫婦で話し合う機会を促進し、家事分担につなげることによって、夫婦の対等なパートナーシップ形成促進を図った。</p>	
	<p><b>○あおもり働き方改革推進企業認証制度【県(こどもみらい課)】(再掲)</b></p>	
	<p><b>○あおもり働き方改革推進企業認証制度【県(こどもみらい課)】(再掲)</b></p>	<p><b>○あおもり働き方改革推進企業認証制度【県(こどもみらい課)】(再掲)</b></p>

## 女性活躍推進に向けた取組状況一覧(令和5年9月時点の状況)

第5次あおり男女共同参画プラン	令和4年度取組実績	令和5年度取組状況等
<b>重点目標4</b> <b>雇用等における男女共同参画の推進</b>	<b>○学生と企業人の本音トーク【青森県商工会議所連合会】</b> 「ダイバーシティ経営のこれまでとこれから」と題した講演を踏まえ、県内の企業人と大学生が「学生の県内定着」「県内企業の意識改革」に焦点を絞り、本音で語りあい、取りまとめた内容を発信した。	
○企業における女性の活躍に関する取組の促進 ○女性の活躍への理解促進		<b>○あおりスタートアップセミナー【青森県商工会議所連合会】</b> 域内外で活躍する先輩起業家等を講師に、自身の起業体験や起業家として必要なマインドを講演し、起業創業を身近に感じてもらうことで機運醸成を図る。女性起業家を講師に実施(令和5年11月28日開催予定)。
○希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境の整備 ○女性への起業支援	<b>○雇用等における男女共同参画の推進【青森経済同友会】</b> 会員企業に対し、女性活躍推進に関する国・県などの事業、セミナー、取組事例などを役員会及び会員企業へ情報提供を行った。(随時)	<b>○雇用等における男女共同参画の推進【青森経済同友会】</b> 会員企業に対し、女性活躍推進に関する国・県などの事業、セミナー及び男女ともに働きやすい職場作りに取り組んでいる企業、取組事例などの情報提供を実施する(随時)。
○女性就業人口が少ない分野での女性の活躍推進	<b>○女性活躍推進に関する情報提供【青森県銀行協会】</b> 原則毎月1～2回開催する例会において、国や県の事業等について情報提供を行うこととしていたが、ほぼなし。	<b>○女性活躍推進に関する情報提供【青森県銀行協会】</b> 原則毎月1～2回開催する例会において、国や県の事業等について情報提供を行う。(通年)
	<b>○労働相談拡充と地域社会に向けた啓発活動【連合青森】</b> 連合青森の課題認識や労働に関する問題について、関係機関等を通じて広く周知を図り、社会に浸透を促すため、以下について実施し、行政機関との認識の共有や労働相談を通じた職場課題の認知を得られた。 ・労働局への要請行動(6月) ・労働相談ダイヤルの開設、相談受付 ・3.8国際女性デーにおける啓発活動(3月)	<b>○労働相談拡充と地域社会に向けた啓発活動【連合青森】</b> 連合青森の課題認識や労働に関する問題について、関係機関等を通じて広く周知を図り、社会に浸透を促すため、以下について実施する。 ・労働局への要請行動(6月) ・労働相談ダイヤルの開設、相談受付 ・3.8国際女性デーにおける啓発活動(3月) 【目標】行政機関との認識の共有や労働相談を通じた職場課題の認知と政策への反映
	<b>○女性からの視点を生かした業務への取組【青森県森林組合連合会】</b> 女性を総務課長に起用した。(4月)	<b>○女性からの視点を生かした業務への取組【青森県森林組合連合会】</b> 女性職員を技師として採用する。(4月)
	<b>○女性活躍推進に関する情報提供【青森県漁業協同組合連合会】</b> 会員組合に女性活躍推進に関するセミナー等の情報提供を行った。	<b>○女性活躍推進に関する情報提供【青森県漁業協同組合連合会】</b> 会員組合に女性活躍推進に関するセミナー等の情報提供を行う。
	<b>○女性活躍イメージ戦略【青森県建設業協会】</b> 県と共同で、地元紙の1面に建設業における女性活躍の特集記事を掲載した。(9月)	
	<b>○スマートラボ化【弘前大学】</b> 遠隔実験モニタリングシステム導入、研究打合を含む会議等での発言をAIにより発言者ごとに聞き分け自動テキスト化するツール導入、個室をもたない研究者を想定した遠隔会議ブースの学内への設置、在宅勤務時等にオンライン会議に出席する際の防音パーティションの貸し出しを行った。 【AI自動テキスト化ツール貸し出し19件】	<b>○スマートラボ化【弘前大学】</b> R4年度に導入した ・遠隔実験モニタリングシステム ・研究打合を含む会議等での発言をAIにより発言者ごとに聞き分け自動テキスト化するツール ・個室をもたない研究者を想定した遠隔会議ブース ・在宅勤務時等にオンライン会議に出席する際の防音パーティションの活用。
	<b>○女性研究者の応募・採用促進【弘前大学】</b> 女性限定公募により新たに教員を採用した場合に研究環境の基盤整備等にかかるスタートアップ経費を部局に対して支援した。 教員公募面接時の女性候補者に対する交通費を支援した。 教員公募における女性候補者からの募集を促すための学会誌等への広告掲載や周知に出向く際の旅費等を部局に対して支援した。 【スタートアップ経費1件、面接時交通費12件、リクルート経費2件】	<b>○女性研究者の応募・採用促進【弘前大学】</b> 女性限定公募により新たに教員を採用した場合に研究環境の基盤整備等にかかるスタートアップ経費を部局に対して支援する。 教員公募面接時の女性候補者に対する交通費を支援する。 教員公募における女性候補者からの募集を促すための学会誌等への広告掲載や周知に出向く際の旅費等を部局に対して支援する。 【目標】スタートアップ経費3件、面接時交通費10件、リクルート経費6件
	<b>○非正規労働者の待遇改善の取組の推進【青森労働局】</b> ・働き方改革推進支援センターの活用促進、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保、キャリアアップ助成金の支給(通年)	<b>○非正規労働者の待遇改善の取組の推進【青森労働局】</b> ・働き方改革推進支援センターの活用促進、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保、キャリアアップ助成金の支給(通年) ・同一労働同一賃金説明会の開催

女性活躍推進に向けた取組状況一覧(令和5年9月時点の状況)

第5次あおり男女共同参画プラン	令和4年度取組実績	令和5年度取組状況等
<p>○企業における女性の活躍に関する取組の促進</p> <p>○女性の活躍への理解促進</p> <p>○希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境の整備</p> <p>○女性への起業支援</p> <p>○女性就業人口が少ない分野での女性の活躍推進</p>	<p><b>○女性活躍の推進【青森労働局】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法に基づく取組の促進(通年)</li> <li>・男女雇用機会均等法の履行確保(通年)</li> <li>・パワハラ対策説明会の開催、職場のハラスメント撲滅月間(12月)</li> </ul>	<p><b>○女性活躍の推進【青森労働局】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法に基づく取組の促進(通年)</li> <li>・男女雇用機会均等法の履行確保(通年)</li> <li>・パワハラ対策説明会の開催、職場のハラスメント撲滅月間</li> </ul>
	<p><b>○働く女性の活躍推進支援強化事業(企業等における女性活躍推進)【県(青少年・男女共同参画課)】(再掲)</b></p>	
		<p><b>○仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業(企業等における働きやすさ向上)【県(青少年・男女共同参画課)】(再掲)</b></p>
		<p><b>○仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業(「地方で稼げる女性」マインド醸成)【県(青少年・男女共同参画課)】(再掲)</b></p>
	<p><b>○あおり働き方改革推進企業認証制度【県(こどもみらい課)】(再掲)</b></p>	<p><b>○あおり働き方改革推進企業認証制度【県(こどもみらい課)】(再掲)</b></p>
	<p><b>○若年女性の県内定着促進事業【県(労政・能力開発課)】</b></p> <p>あおり女子就活・定着サポーターズを結成し、県内大学等での講話や高校・大学での意見交換等を行い、県内就職・定着促進を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講話等参加学生数 616人</li> </ul>	<p><b>○若年女性の県内定着促進事業【県(労政・能力開発課)】</b></p> <p>あおり女子就活・定着サポーターズを結成し、県内大学等での講話や高校・大学での意見交換等を行い、県内就職・定着促進を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県内大学等での講話</li> <li>・県内高校・大学での意見交換</li> </ul>
	<p><b>○人財確保支援事業【県(労政・能力開発課)】</b></p> <p>県内の未就業女性に対して、再就業支援セミナー、合同企業説明会及びフォローアップカウンセリングを行い、就業意欲の喚起と個々のニーズに合ったきめ細やかな就業支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セミナー参加者数:52名</li> <li>・合同企業説明会参加社数:95社</li> <li>・フォローアップカウンセリング数:40名</li> </ul>	
	<p><b>○女性に選ばれる建設業推進事業【県(監理課)】</b></p> <p>建設産業の担い手確保対策として、女性の入職や就業継続をさらに促進するため、建設業で働く女性のネットワークを充実させるとともに、業界の意識改革や情報発信の取組を実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 意識改革 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性に選ばれる建設業スタート講座</li> </ul> </li> <li>② ネットワークの充実・定着促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設女子のためのキャリアセミナー</li> <li>・現場見学会</li> <li>・女性建設技術者ネットワーク会議</li> </ul> </li> <li>③ 入職促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女子生徒と女性技術者との懇話会</li> </ul> </li> <li>④ イメージ戦略 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新聞広告プロモーション</li> <li>・建設業の魅力発信冊子作成</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>○労働力確保体制強化事業【県(労政・能力開発課)】</b></p> <p>求職者・潜在的労働者の就労支援として、女性向けセミナー等の開催や女性専用相談窓口における受付体制の強化を行うとともに、ワンストップによる求人と求職のマッチング促進のための体制構築を行う。</p>
	<p><b>○建設女子スキルアップ支援事業【県(監理課)】</b></p> <p>建設業における女性の就業継続と入職を促進するため、建設業に従事する女性のスキルアップを支援するとともに、建設女子が連携して活動する機会を創出し、情報発信を行っていく。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 就業継続意識の向上 <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設女子向け就業継続支援セミナー</li> <li>・現場パトロール、現場見学会</li> <li>・女性建設技術者ネットワーク会議</li> </ul> </li> <li>② スキルアップ支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設女子スキルアップ研修</li> </ul> </li> <li>③ 入職促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女子学生と女性技術者との懇話会</li> </ul> </li> </ol> <p>・建設産業の女性を取り巻く環境の実態調査</p>	

女性活躍推進に向けた取組状況一覧(令和5年9月時点の状況)

第5次あおり男女共同参画プラン	令和4年度取組実績	令和5年度取組状況等
<p><b>重点目標5</b></p> <p><b>農林水産業・自営の商工業等における女性の経営参画</b></p>		<p>○持続可能なJA経営基盤の確立・強化【青森県農業中央会】</p> <p>総代に占める女性の割合を15%以上、正組合員に占める女性の割合を30%以上、女性役員に占める女性の割合を15%以上または3人以上をめざす。</p> <p>各JAに対し、女性参画に向けた取組について継続的に周知活動を行うとともに、環境・体制整備を支援する。</p>
<p>○農林水産業や自営の商工業等に従事する女性が活躍できる環境づくり</p> <p>○農林水産業や自営の商工業等の分野における政策・方針決定過程への女性参画の促進</p> <p>○広域的なネットワークづくりや異業種間交流の推進</p>	<p>○女性起業育成・経営発展支援事業【県(農林水産政策課)】</p> <p>農山漁村女性の起業活動の促進に向けた講座の開催や、機器整備等の支援により本格的な起業を目指す農山漁村女性の経営力強化を図った。</p> <p>①女性起業の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実態調査</li> <li>5月～7月 331件を調査</li> <li>・基礎講座、優良事例講座の開催</li> <li>6月～2月 8回延べ173名受講</li> </ul> <p>②起業活動支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機器整備、新商品開発等 5件支援</li> </ul>	
<p><b>重点目標11</b></p> <p><b>男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革</b></p> <p>○効果的な男女共同参画の広報・理解促進活動の推進</p> <p>○男性の家事・子育て・介護等への参画推進</p> <p>○男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供</p>	<p>○男女共同参画トップセミナー【弘前大学】</p> <p>弘前大学、あおりダイバーシティ研究環境推進推進ネットワーク機関を対象に、「無意識の差別を考えるー特権概念を手掛かりに」をテーマに、栗本敦子先生(Facilitator's LABO(えふらぼ)主宰)を講師に迎えセミナーを開催(オンライン開催)した(12月)。</p> <p>【参加者30名】</p>	<p>○男女共同参画トップセミナー【弘前大学】</p> <p>弘前大学、あおりダイバーシティ研究環境推進推進ネットワーク、秋田大学、岩手大学、北東北ダイバーシティ研究環境推進委員会役員を対象に、男女共同参画推進の取組を加速するため、「ジェンダー・ダイバーシティと心理的安全性」をテーマとして、外部講師によるセミナーを主催する。(12月)</p> <p>【目標】管理職等の理解促進</p>